

# Plan Estratégico de Talento Humano

## 2023



## 1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, rendimiento y desempeño.

Desde una perspectiva más general, a través de la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en un tema fundamental para las entidades que buscan dar valor agregado a sus servicios, convirtiendo su formulación en un elemento de impacto para el logro de metas y objetivos estratégicos propuestos. Ello permite a las organizaciones alinear el proceso de capacitación a la estrategia, el desarrollo personal y profesional de los empleados, y el aumento de la productividad en sentido general al permitir equipos de trabajo más eficientes; también incrementa la motivación y satisfacción del personal y permite valorar los puestos con criterios objetivos y cuantificables.

Los procesos de formación y desarrollo en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano nacen de la necesidad de lograr impactos positivos en el desarrollo de una organización a partir de la implementación de un sistema de educación propia de los empleados que estimule al talento humano. Salud Sogamoso E.S.E realiza el Plan Estratégico de Talento Humano con miras a contribuir laboralmente en el fortalecimiento del talento humano, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos.

Para implementar con éxito esta práctica hay que identificar cuáles son específicamente las estrategias de talento humano que se dirigen al SER, SABER, HACER y al QUERER HACER de la organización con base en el análisis de la Empresa, sus estrategias y sus metas, lo cual a su vez ayudará a identificar cuáles serán las competencias de talento humano que deben aspirar a adquirir sus empleados y hacia dónde dirigir los esfuerzos y capacitaciones.

Así las cosas y en particular el presente Plan tiene en cuenta principalmente la dimensión de la Gestión del Talento Humano, donde se debe implementar toda la política que tenga alcance sobre los servidores públicos de la institución se describe el ciclo de calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) del talento humano, el cual comprende desde la vinculación hasta el retiro del servidor.

De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor". Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, fortaleciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

## 2. JUSTIFICACIÓN

En el sector de prestación de servicios en especial en el área de la salud, cada vez es más importante contar con empleados idóneos y competentes para el cumplimiento de sus funciones, por ende, surge la necesidad de crear modelos de gestión que apoyen al desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano a través de la formación de competencias, en búsqueda de la mejor adaptación entre la organización y sus empleados, para la consecución de los objetivos estratégicos.

Por otro lado, dentro de la entidad se encuentra en el trabajo de acortar las brecha entre las necesidades reales y objetivas de Salud Sogamoso E.S.E. para la formación y educación al talento humano y la ejecución de dicho proceso de capacitación. Incrementando la necesidad de identificar cuáles son las competencias que deben adquirir sus empleados y hacia dónde dirigir los esfuerzos y aprendizajes.

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos empleados públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

En virtud de lo anterior, se implementa el Plan Estratégico de Talento Humano, con un enfoque al incremento del desempeño y a los esfuerzos de la organización en el proceso de formación que estén direccionados correctamente y faciliten la adaptación de los funcionarios con las actividades de la E.S.E, lo cual mejorará el perfil profesional de los mismos, además de obtener ventajas como: La alineación de la estrategia del talento humano con los Objetivos estratégicos de la empresa, mejorar la adecuación entre la persona y el cargo e integrar las competencias a las funciones de los diferentes procesos de la entidad.

### 3. MARCO NORMATIVO

Mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte y regula el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual proporcionará a Salud Sogamoso E.S.E, las bases sobre el manejo del personal y las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Convivencia Laboral
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar

<b>Decreto 1376 de 2014</b>	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
<b>Decreto 1273 de 2018</b>	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
<b>Decreto 815 de 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano

<b>Decreto 1800 de 2019</b>	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
<b>Acuerdo N° 18 de 2022</b>	Por medio del cual se modifica el Manual de Funciones y competencias Laborales de la Planta de empleos de carácter Permanente de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano
<b>Acuerdo N° 19 de 2022</b>	Por medio del cual se modifica el Manual de Funciones y competencias Laborales de la Planta de empleos de carácter Temporal de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano
<b>Nota:</b>	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

#### **4 ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUEHACER DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

El Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E., se contempla como el apoyo fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que, para efectuar una adecuada prestación de los servicios de salud centrada en el usuario y su familia, se requiere contar con un talento humano altamente comprometido pero motivado con el cumplimiento de sus funciones.

Es por ello, que a través del presente documento, se busca presentar la planeación institucional frente al desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta para ello todos los instrumentos que permiten analizar los requerimientos del personal y fortalecer las condiciones de desarrollo de los servidores públicos, abarcando todas las fases de su desempeño laboral.

Es importante conocer y entender que todos los planes relacionados con el grupo de interés Talento Humano, corresponden a las necesidades específicas identificadas y guardan coherencia con la plataforma estratégica institucional que busca el cumplimiento de unos objetivos a través de un diario quehacer misional con miras al cumplimiento de la visión.

Se resalta entonces, los objetivos contenidos en el Plan de Desarrollo y Gestión 2020 – 2024 mediante la implementación de estrategias de capacitación y bienestar social; contribuyendo a satisfacer sus necesidades y expectativas identificadas, con enfoque participativo, mejorando su compromiso y motivación.”, el cual coherentemente permitió definir la POLÍTICA DE TALENTO HUMANO, en los siguientes términos:

#### **“POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL DE SALUD SOGAMOSO E.S.E**

#### **“CUANDO TRIUNFAN LAS PERSONAS TRIUNFA SALUD SOGAMOSO E.S.E.”**

Mediante procesos enmarcados en la misión, la visión, código de integridad y código de ética y buen gobierno se promoverá en las personas desde su vinculación, permanencia el desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores necesarias para MEJORAR CONTINUAMENTE en sus labores y compensarlas justamente; establecer ambientes laborales sanos a partir de la salud y seguridad en los sitios de trabajo y programas de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, armonizados con la transformación cultural necesaria para cumplir con la visión de la entidad..”

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1 OBJETIVO GENERAL**

Articular la planeación y formulación de estrategias relacionadas con el grupo de interés talento humano para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la ESE (ingreso, permanencia y retiro) enfocadas a satisfacer sus necesidades y expectativas, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las habilidades, capacidades, conocimientos, competencias e impactando en la calidad de vida de los funcionarios, en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

### **5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso de selección y vinculación, para atender las funciones misionales y de apoyo de Salud Sogamoso E.S.E.
- Mantener la planta de personal requerida y de acuerdo a la necesidad por Salud Sogamoso E.S.E. para la prestación de servicios.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de inducción y reinducción, capacitación, entrenamiento, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados y la dinámica de ingreso en la Empresa.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios de la ESE, fomentando la motivación, el compromiso y la pertenencia a través de la generación de reconocimientos, incentivos, esparcimiento e integración familiar, ejecutando actividades que satisfagan las necesidades de los funcionarios durante su ciclo de vida laboral en la entidad.
- Propiciar estrategias para garantizar la salud y seguridad de los colaboradores en sus puestos de trabajo, a través de la identificación y gestión del riesgo, la prevención de enfermedades y accidentes laborales y la promoción de hábitos de vida saludable.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los colaboradores en relación al logro de metas y objetivos institucionales de acuerdo a las funciones asignadas con el propósito de garantizar la prestación del servicio.



- Propiciar estrategias basadas en el modelo de transformación cultural y el programa institucional de transformación cultural de Salud Sogamoso E.S.E., que permitan el alcance a la cultura organizacional deseada.
- Establecer acciones a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las funciones del proceso de Talento Humano, dando respuesta oportuna a los requerimientos de los colaboradores, conforme a las situaciones administrativas que se presenten.

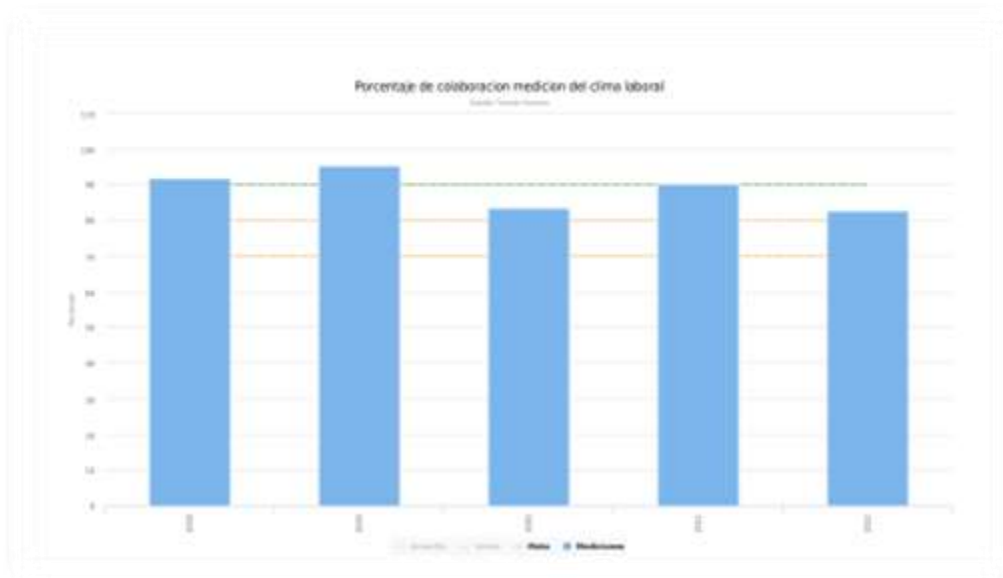
## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan estratégico de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E, es aplicable a todos los colaboradores de la entidad.

## 7. RESULTADOS DE EVALUACIONES E INSTRUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Con el fin de determinar las necesidades del personal y buscando generar estrategias que serán abordadas a través del presente PETH y los diferentes planes que lo componen, es importante revisar cuáles han sido los resultados que se han presentado en los diferentes instrumentos tanto internos como externos con relación al desempeño de la Gestión del Talento Humano en Salud Sogamoso E.S.E.

### 7.1 COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2018 A 2022



## 7.2 RESULTADOS FURAG 2021

<b>SALUD SOGAMMOSO E.S.E. RESULTADOS FURAG 2021</b>	CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO	I01 TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I02 TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04 TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
	<b>84,4</b>	<b>79,7</b>	<b>70,1</b>	<b>90,5</b>	<b>76</b>

## 7.3 AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN EN SALUD							
GRUPO DE ESTANDARES	CALIFICACIÓN						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gerencia Talento							
PROMEDIO CALIFICAC	Línea base		Incre	Increm.	Incre Incre	Incre	Increm

## 7.4. ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL

Con la finalidad de establecer las necesidades del Talento Humano para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, la entidad estableció un mecanismo de encuesta virtual (Encuesta ALMERA), a fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las actividades a desarrollar dentro de la respectiva vigencia.

### Objetivo de la encuesta

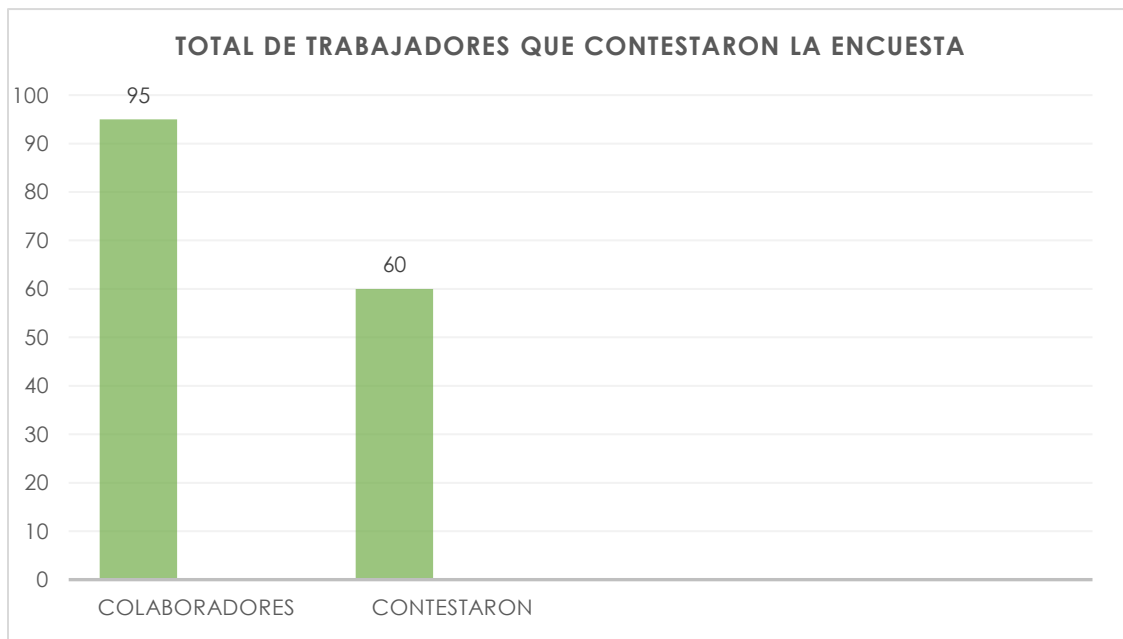
Identificar las preferencias de los trabajadores relacionadas con actividades de Bienestar Social con el fin elaborar el Plan de Acción de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023.

## Muestra

Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocó a los 95 funcionarios de planta permanente y planta temporal de la entidad, obteniendo una participación del 61% de la E.S.E, equivalente a 52 colaboradores.

## Metodología del desarrollo de la encuesta

Se realiza el despliegue de la información link encuesta en el grupo institucional de la entidad, en el lapso del 22 de Diciembre de 2022 al 17 de enero de 2023, indicando a los funcionarios la necesidad del diligenciamiento por cada preguntas de la encuesta para el desarrollo y formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos. El resultado de las actividades priorizadas se encuentran relacionadas en el anexo 2 a incluir dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023.



## 7.5 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2023

A fin de establecer las necesidades de las capacitaciones del personal de Salud Sogamoso ESE, para la vigencia 2023 se utilizó como metodología el sondeo de necesidades a los diferentes líderes de procesos que desarrolla la entidad, de igual forma se aplicó una encuesta virtual, a fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las acciones de formación a desarrollar dentro de la respectiva vigencia. El resultado de las temáticas priorizadas se encuentra relacionado en el anexo 1 a incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2023.

## 8 PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2023 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo CUATRO (4) planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano así:

### 8.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Se organiza a partir de las iniciativas de los funcionarios y es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

**Objetivo:** Diseñar y ejecutar actividades y programas que Contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E. y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

**Alcance:** Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e incentivos los funcionarios públicos de Salud Sogamoso E.S.E., pertenecientes a la Planta Permanente y Planta Temporal.

### 8.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.

Es un instrumento de gestión del talento humano propio de todas las entidades que permite identificar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para la satisfacción de los grupos de interés.

**Objetivo:** Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de Salud Sogamoso E.S.E.

**Alcance:** El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2023 se aplica a toda la planta de personal vigente que hace parte de Salud Sogamoso E.S.E.

### 8.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los colaboradores.

**Objetivo:** Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de Salud Sogamoso E.S.E, para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, el desempeño laboral y la calidad de vida de los colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

**Alcance:** Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, el personal de planta permanente, temporal y contratistas de Salud Sogamoso E.S.E.

#### 8.4 PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo permite identificar peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para evitar accidentes. Es un compromiso con la seguridad del personal que contribuye a que estén motivados, mitigando los riesgos sean más eficientes y productivos.

**Objetivo:** Fortalecer Gestionar las actividades y responsabilidades orientadas a la identificación, prevención y control de los riesgos priorizados en seguridad y salud en el trabajo de la Empresa

**Alcance:** El presente Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los colaboradores de Salud Sogamoso E.S.E y partes interesadas.

#### 9. ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL PLAN GETH
<p><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio Laboral-personal</li> <li>• Incentivos- Salario Emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar Social e Incentivos</li> <li>- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> <li>- Código de Integridad</li> <li>- Programa de Transformación Cultural</li> </ul>
<p><b>RUTA DE CRECIMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de Liderazgo</li> <li>• Cultura de Bienestar del TH</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Transformación Cultural</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> <li>- Medicion de Desempeño Laboral</li> <li>- Evaluación de competencias laborales</li> </ul>
<p><b>RUTA DE SERVICIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de servicio a los usuarios</li> <li>• Cultura que genere logro y bienestar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar Social e incentivos</li> <li>- Programa de Humanización</li> <li>- Programa de Transformación Cultural</li> </ul>

<p><b>RUTA DE CALIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer “siempre las cosas bien”</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Transformación Cultural</li> <li>- Código de Integridad</li> <li>- Manual de Funciones y Competencias Laborales</li> <li>- Medicion de desempeño Laboral</li> <li>- Evaluación de Competencias Laborales</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones Comisión de personal</li> </ul>
<p><b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo al talento</li> <li>• Entendimiento a personas a través del uso de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar Social e incentivos</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> <li>- Nomina de personal</li> <li>- Tramites de situaciones administrativas</li> <li>- Selección y Vinculación del personal</li> <li>- Historias Laborales- SIGEPII</li> </ul>

## 10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

El Plan Estratégico de Talento Humano, se centra en el ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión– MIPG.

Adicionalmente, el PETH integra el plan de previsión de talento humano, que buscan contar con un panorama de la planta de personal, y de las necesidades de proveer las vacantes generadas o de vincular personal adicional para el cumplimiento de los objetivos misionales.

La implementación de este plan se enfoca en ejecutar acciones de acuerdo con las necesidades del talento humano, ya sea por manifestación propia, a través de encuestas, aplicación de batería y/u otro instrumento que exija la participación del colaborador, así como las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en las mediciones identificadas en el presente Plan.

Mediante la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de acreditación que apoya el proceso de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

### **10.1. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**

Salud Sogamoso E.S.E. busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA DE FELICIDAD</b> <b>La felicidad nos hace productivos</b>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Mediciones ambientales Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Acondicionamiento Físico Torneo de Bolos, mini tejo, fútbol Cierre de Gestión Capacitaciones en artes y/o artesanías Cocina Día de la familia Día del niño	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Licencia de Paternidad Licencia de Maternidad Jornadas Laborales Comprimidas Media Jornada Laboral Tiempo Compensado Hora de Lactancia Materna Reconocimiento y felicitación por matrimonio, nuevo miembro en la familia, grado Lectura y cultura en familia	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Talleres participativos para fortalecimiento de los valores institucionales Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Código de integridad Plan Institucional de Capacitación



RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional. Trabajo en equipo.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
		Desarrollar acciones encaminadas a la implementación y seguimiento de Teletrabajo.	Gestión del Talento Humano
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de manera oportuna. Involucrar a los colaboradores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	Plan Institucional de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Comunicación asertiva-	Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las mediciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente.	Medición de desempeño laboral
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de desvinculación de los servidores.	Retiro
	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad.	Código de Integridad
		Se garantizará la publicación en la página web de la entidad el manual de funciones y sus actualizaciones.	Administración de personal
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA ANALISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se gestionará el registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEPII y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia su cumplimiento	Gestión de la Información (SIGEPII)
		Se analizará las causas de retiro a través de la encuesta diseñada para este fin.	Administración de personal
		Se realizará el análisis de los ausentismos con el fin de establecer las causas y desarrollar acciones para mitigarlos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Realizar caracterización de los colaboradores de la entidad	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará bimestral.

Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

- FURAG-MIPG.
- Gestión y Desempeño institucional

## 10. RESPONSABLES

- P.U Talento Humano
- P.U Salud Ocupacional
- Auxiliar Administrativo

## 11. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SALUD SOGAMOSO E.S.E.												
ACTIVIDAD	I BIMESTRE		II BIMESTRE		III BIMESTRE		IV BIMESTRE		V BIMESTRE		VI BIMESTRE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
ELABORAR EL DIAGNOSTICO DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO												
FORMULAR EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
PRESENTAR AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA SU APROBACION												
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION												
EJECUCION PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCION PLAN ESTREATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
EVALUACION DEL PLAN ESTREATEGICO DE TALENTO HUMANO												

## **12. ANEXOS**

ANEXO 1. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 2. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos.

ANEXO 3. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 4. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo